

А. С. Шарф, Д. О. Ожегов

## ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ В УСЛОВИЯХ КРУПНОГО ПРОМЫШЛЕННОГО ГОРОДА

Анализируется проблема реализации трудового потенциала лиц с ограниченными возможностями здоровья. По материалам социологического исследования дается характеристика инвалида как субъекта трудоустройства, определяются основные особенности поиска работы среди инвалидов г. Екатеринбурга. Предлагается классификация стратегий трудоустройства инвалидов.

**Ключевые слова:** *инвалид, трудоустройство инвалидов, доступ к работе.*

This article analyses the ability of disabled people to find a job. On the basis of the sociological research person with disabilities is characterized as a subject of employment. The article identifies key features of job search for disabled people in Yekaterinburg and proposes a classification of strategies of disabled people employment.

**Keyword:** *persons with disabilities, employment of Disabled Persons, access to work.*

Переход России от медицинской к социальной модели инвалидности сопровождается попыткой изменить установки по отношению к инвалидам, доминирующие в обществе. Создание доступной, или безбарьерной среды является одной из приоритетных задач государства. В то же время в современных социально-экономических условиях увеличивается роль самого индивида в построении своей собственной жизни. Ввиду этих обстоятельств проблема трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья приобретает противоречивый характер. С одной стороны, инвалиды рассматриваются как активные субъекты социальной активности, с другой — они по-прежнему нуждаются в мерах дополнительной социальной поддержки.

Из общего числа инвалидов в России в трудоспособном возрасте находятся 3,39 млн человек, но из них работают только 816,2 тыс. человек [1]. При этом численность инвалидов, зарегистрированных в органах службы занятости, составила 108,1 тыс. человек, то есть 4,2 % от общего числа незанятых инвалидов. Кроме того, ежегодно, благодаря обращению в органы службы занятости, трудоустраиваются 85 тыс. инвалидов, что составляет примерно треть от числа инвалидов, вставших на учет в органы занятости [1].

Как правило, лица с ограниченными возможностями в процессе трудоустройства характеризуются противоречием между желанием найти работу и реально предпринимаемыми действиями по ее поиску. Исходя из этого, можно говорить о существовании на рынке труда особого сегмента соискателей работы, профессиональные потребности которых не удовлетворены.

Для решения проблемы трудоустройства инвалидов формируется целая система мер регулирования рынка труда. Эти меры могут носить *административный, организационный или экономический* характер [2, с. 269–270]. Однако, как отмечают современные исследователи, роль этих механизмов в содействии трудоустройству инвалидов неуклонно снижается [4, 5]. Это приводит к тому, что инвалиды становятся участниками открытой конкуренции на рынке труда. Следовательно, возрастает роль самого лица с ограниченными возможностями как субъекта трудоустройства. Его активность, ресурсы и умение грамотно ими распорядиться — все это обуславливает специфику поиска работы и трудоустройства инвалида в современных условиях. Ввиду этого изучение стратегий трудоустройства инвалидов обладает высокой значимостью.

Исследование трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья было организовано весной 2014 г. в г. Екатеринбурге. В исследовании приняли участие 134 респондента, имеющих инвалидность (метод исследования — анкетный опрос), а также 9 специалистов Центра занятости (метод исследования — экспертное интервью). Основной целью исследования было выявление и анализ особенностей участия инвалидов в процессе трудоустройства.

Поиск работы в Екатеринбурге имеет ряд особенностей — как специфических, так и общих для крупных городов. К общим

характеристикам можно отнести большое количество работодателей, включая мелкий, средний и крупный бизнес. С другой стороны, в крупных городах благодаря развитой системе образования и трудовой миграции формируется многочисленный контингент соискателей. В итоге за наиболее престижные, высокооплачиваемые рабочие места ведется конкуренция.

Обращаясь к рынку труда Екатеринбурга, надо заметить, что этот город является крупным административным и промышленным центром, составляя вместе с городами-спутниками Екатеринбургскую агломерацию, что требует большого количества работников со средним специальным образованием. Как правило, такие профессии требуют от инвалида наличия специального образования и опыта работы. Согласно информации из Екатеринбургского центра занятости, из 100 инвалидов, которые трудоустраиваются через данный канал, 54 человека имеют высшее и среднее специальное образование. Если обращаться к информации из мониторинга потребностей инвалидов, который проводился в Свердловской области, то половина респондентов имеет начальное и среднее профессиональное образование, а высшее — только 9 % лиц с ограниченными возможностями [3, с. 12]. Это говорит о возможностях инвалидов в данной сфере труда.

В рамках нашего исследования приняли участие, прежде всего, инвалиды третьей группы, так как они являются сегодня наиболее экономически активной категорией лиц с ограниченными возможностями. В целом выборочная совокупность соответствует генеральной по таким критериям, как уровень образования; половозрастная структура; причина инвалидности; состояние занятости, что дает возможность считать полученную информацию репрезентативной.

*Модель поиска работы лицами с инвалидностью* может быть представлена следующими компонентами:

- *трудовые ориентации* лиц с ограниченными возможностями как субъекта трудоустройства,
- *особенности процесса поиска работы,*
- *характер взаимодействия с работодателем.*

Остановимся на анализе каждого из этих аспектов.

**Трудовые ориентации и притязания инвалидов** в первую очередь проявляются в таких характеристиках, как ожидаемый

уровень оплаты труда, мотивации трудоустройства, настрой на преодоление трудностей и степень проявляемой самостоятельности.

Материальное вознаграждение является главным внутренним побуждением как для лиц с ограниченными возможностями, так и для обычных соискателей работы сегодня. Инвалиды имеют установку на получение заработной платы уровня, соответствующего уровню обычного соискателя, но при этом имеют низкие ожидания от заработной платы, ориентируясь, как правило, на сумму от 5 до 15 тыс. руб.

Таким образом, нами были выявлены три возможных формы проявления притязаний инвалидов в процессе трудоустройства:

1. Лица с ограниченными возможностями имеют установку на получение низкого уровня заработной платы из-за имеющейся инвалидности: «Обычно инвалид считает, что у него будет низкая заработная плата. Практически все считают так» (Респондент 6; стаж 2 года).

2. Лица с ограниченными возможностями имеют установку на получение обычного уровня заработной платы, основываясь на своих профессиональных качествах: «Особенностью данной группы лиц с ограниченными возможностями является наличие профессионального образования и опыта работы, но ее численность является крайне малой» (Респондент 6; стаж 2 года).

3. Лица с ограниченными возможностями имеют завышенную установку на получение высокого уровня заработной платы, который не соответствует их профессиональной пригодности: «Он [инвалид] ожидает двадцать тысяч, но он не сможет в силу своих заболеваний претендовать на эту заработную плату» (Респондент 1, стаж 20 лет). Другим вариантом развития в данной концепции могут быть попытки: «трудоустроиться в охрану при отсутствии удостоверения охранника; диспетчером — при незнании ПК» (Респондент 8, стаж 12 лет).

**Процесс поиска работы** выступает центральным компонентом трудоустройства. Специфика поведения инвалида на рынке труда, по мнению специалистов Центра занятости, связана с выраженными иждивенческими установками: «Они все равно находятся в состоянии иждивенчества» (Респондент 8; стаж 12 лет); «их устраивает безработность, живут на пособие, занимают иждивенческую

позицию» (Респондент 1; стаж 20 лет). Однако данный вопрос является дискуссионным. Как показали интервью со специалистами Центра занятости, среди инвалидов встречаются как те, кто готовы переложить ответственность на плечи специалистов, так и те, кто стремятся и могут найти работу самостоятельно.

Сегодня организация трудоустройства лиц с ограниченными возможностями, основными субъектами которой являются служба занятости и медико-социальная экспертиза, строится на основе индивидуальной карты реабилитации, содержащей информацию по трудоустройству с точки зрения медицинских ограничений. Таким образом, сам инвалид начинает акцентировать внимание при трудоустройстве на медицинских ограничениях, при этом оставляя без внимания свои профессиональные качества, что также влияет на уровень его притязаний.

Инвалиды часто ориентированы на невозможность трудоустройства как при самостоятельном поиске, так и при поиске с помощью Центра занятости. Опрошенные эксперты отмечают, что люди с инвалидностью изначально настроены на отрицательный результат поиска работы: «Меня все равно не возьмут» (Респондент 6; стаж 2 года). В связи с этим многие лица с инвалидностью ввиду своих представлений о трудоустройстве согласны на любой вариант работы: «Согласны на минимум зарплаты. То есть престиж работы вообще отпадает. Лишь бы нашлась работа. Они не верят в свое трудоустройство» (Респондент 5; стаж 2 года).

Ведущим каналом поиска работы для инвалидов являются СМИ (к нему прибегают 50 % ищущих работу). В то же время 34 % инвалидов вообще не предпринимают самостоятельных мер по поиску работы. На собеседование ходят лишь 12 % лиц с ограниченными возможностями, 19 % предпочитают общение по телефону.

Актуальный характер носит проблема самопрезентации инвалидов. Более 60 % опрошенных испытывают сложности в ходе собеседования. Данная проблема, прежде всего, выражена в неумении представлять свою инвалидность в нейтральном тоне — так, чтобы работодатель не акцентировал внимание на физических ограничениях инвалида как потенциального работника. Существующая проблема подтверждается также специалистами центра занятости:

«Человек плохо пишет, у него нарушена моторика, кто-то долго заполняет анкету, кто-то просто волнуется, у некоторых замедлен процесс восприятия, и он просто физически не может уловить ход собеседования» (Респондент 8; стаж 12 лет).

Таким образом, на рынке труда существует особая группа лиц с ограниченными возможностями, которые готовы к трудовой деятельности, но неспособны пройти через такой барьер, как собеседование с работодателем.

**Характер взаимодействия инвалидов с работодателем** прежде всего затрагивает вопросы дискриминации лиц с ограниченными возможностями на рынке труда. Большинство экспертов отметили отсутствие дискриминации на рынке труда лиц с ограниченными возможностями: «я считаю, что нет: есть квотируемые места, которые зависят от количества работников на предприятии» (Респондент 5, стаж 2 года). «Работодатель обязан брать, хотя берет неохотно; по инвалидам нет дискриминации. То есть на работу не принимают обоснованно. Например, не соответствует программе реабилитации» (Респондент 8, стаж 12 лет). Сами же лица с ограниченными возможностями выделяют существование дискриминации на рынке труда, причем в большинстве своем — в виде мотива жалости (отметили 40 % респондентов).

Проблемный характер взаимодействия инвалида и работодателя в ходе трудоустройства был отмечен практически каждым специалистом Центра занятости, а ситуация дискриминации определена как «неявная», т. е. недоступность рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями, объективно не подходящих по трудовой пригодности. Как правило, специалисты Центра занятости отмечают существование ситуационной дискриминации: «нет вакансий, которые бы удовлетворяли запросам инвалидов как соискателей и соответствовали их картам реабилитации; присылают вакансии грузчиков на квоту для инвалида. Это нормально?! Грузчик-инвалид — интересно! — я бы посмотрела!» (Респондент 8, стаж 12 лет).

Подводя итоги, можно выделить несколько моделей поиска работы, выявленных среди лиц с ограниченными возможностями в городе Екатеринбурге:

5. Лицо с ограниченными возможностями как субъект трудоустройства, для которого заработной платой является пособие по трудоустройству. Он не проявляет активность как субъект трудоустройства.

6. Лицо с ограниченными возможностями как субъект трудоустройства, поведение которого строится на основе его инвалидности. Имеет низкую активность и не учитывает свои профессиональные знания при поиске работы. Эта модель является наиболее распространенной.

7. Лица с ограниченными возможностями, которые хотят трудоустроиться на высокооплачиваемую работу, так как имеют хорошее образование, но не могут этого сделать из-за недостатков существующего механизма трудоустройства.

8. Лица с ограниченными возможностями, которые готовы трудиться за невысокую заработную плату, но хотят иметь возможность на работе реализовывать свои профессиональные навыки и которые, как правило, трудоустраиваются.

9. Лица с ограниченными возможностями, проявляющие признаки дезадаптации, модель поведения которых не соответствует законам рынка труда: неадекватные притязания или самооценка, неготовность или нежелание проявлять инициативу.

## Литература

1. Встреча с представителями общественных организаций инвалидов // Официальный сайт Президента Российской Федерации. — URL: <http://news.kremlin.ru/news/13037/print> (дата обращения: 15.05.2014).
2. Ефимова Е. А. Регулирование рынка труда в субъектах Российской Федерации / Е. А. Ефимова // Проблемы современной экономики. — 2010. — № 4. — С. 268–272.
3. Потребность граждан с ограниченными возможностями здоровья в трудоустройстве, профессиональной переподготовке и повышении квалификации / В. Г. Агафонов [и др.]; Департамент по труду и занятости населения Свердловской области. — Екатеринбург, 2013. — 15 с.
4. Романов П. В. Социологическое исследование проблем инвалидности и реабилитации инвалидов в Российской Федерации [Текст] / П. В. Романов, Е. Р. Ярская-Смирнова, С. Вайтфилд, С. Келли. — М.: Академия, 2009. — 60 с.
5. Соловьева О. А. Профессиональная реабилитация инвалидов в решении социальных проблем занятости : автореф. дис. ... канд. соц. наук / О. А. Соловьева; Институт проблем региональной экономики РАН. — Санкт-Петербург [б. и.] — 24 с.